居危思变？工作不安全感对创新行为的差异化影响研究

马冰[1]，杨蓉[1]，杜旌[2]，马贵梅[1]

([1]西安工程大学管理学院，西安　710048) ([2]武汉大学经济与管理学院，武汉　430072)

摘　要　企业往往在员工管理和组织创新上处于“两难困境”——难以提供稳定工作但又不得不依赖员工实现组织创新，这就使得研究员工工作不安全感对创新行为的影响至关重要。企业员工遭遇不同环境威胁带来的工作不安全感时，创新行为存在差异。本文在威胁焦点下深化工作不安全感概念，并基于“以变量为中心”和“以人为中心”的研究思路，探讨其对创新行为的差异化影响过程。首先，结合环境威胁来源与主观感知，把工作不安全感分为岗位焦点工作不安全感和人员焦点工作不安全感两个维度，并将编制测量量表。其次，期望运用纵向研究设计，通过分析多时点的员工-主管配对数据，基于情境调节焦点和工作激情的链式中介作用，来揭示岗位焦点工作不安全感对创新行为的负向影响，以及人员焦点工作不安全感对创新行为的倒 U 型影响。最后，将采取“以人为中心”的研究思路，运用潜在剖面分析方法探讨工作不安全感潜在类型及其对创新行为的影响。研究结果将有助于推进工作不安全感的概念和效用研究，也为企业如何有效促进创新提供对策建议。

关键词　创新行为，工作不安全感，情境调节焦点，工作激情，环境威胁

分类号　B849: C93

1. 问题提出

现代社会中组织和员工面临不断增长的威胁、改变和挑战(Huang et al., 2017; Schaufeli, 2016; Wu et al., 2020)，工作难以长期持续已成为当今职场的普遍现象和突出特征(Glambek et al., 2018; Hourie et al., 2018)。尤其是中国国有企业在近些年的转型和变化过程中，逐渐从身份管理向岗位管理转变，员工手里的“铁饭碗”被打破，不安全感更加凸显。员工面临的工作不安全感可能来自两种不同威胁：一是目前从事的工作岗位处于风险、无法继续存续。信息革命的大潮叠加着新冠疫情的巨浪，迫使企业进行转型升级和业务模式调整，一些传统工作岗位正在逐渐消失(Lee et al., 2018)。数字化时代无论是技能水平低的岗位(例如司机、安全员、清洁工、营业员和收银员等)，还是高度技能化的岗位(例如银行柜员、律师、医生、分析师和管理者等)，都越来越容易失业。此外，在我国国有企业改革进程中，“定岗定人”的原

收稿日期：2022-01-10

*国家自然科学基金青年项目(72102175, 71802156)；陕西省教育厅重点科学研究计划项目(21JZ027)；陕西省软科学研究项目(2022KRM146)；西安工程大学博士科研启动基金项目(BS15030)；西安工程大学研究生创新基金项目(chx2021017)

通讯作者：马贵梅, E-mail: maguimei_xjtu@163.com

则使得组织在结构变革和调整中会将那些冗余、不合理、不利于组织发展的岗位取消。二是员工自身处于风险、未来可能被他人替代。企业为了在激烈的竞争中生存，往往也可能通过建设竞争性企业文化、营造竞争氛围、实施绩效末位淘汰制等来保持组织内部人力资源的活力和创新。“定岗不定人”“因岗设人”政策使得能进能出、能上能下的灵活用人机制出现，国有企业员工也不再如以前那么稳固。员工需要不断保持和提升自己的工作能力，与领导及同事保持良好的关系，以便保证在现有岗位存续的情况下仍然是任职者而不会被替代(Shoss, 2017)。

党的十九大以来，习总书记多次强调创新对全面建设社会主义现代化强国、实现中华民族伟大复兴的重要意义，企业作为创新主体必须提高自主创新能力、激发员工创新行为。然而，当代环境使得企业在人员管理和创新方面陷入“两难困境”：技术进步和竞争加剧使得企业难以为员工提供相对稳定的工作，员工的工作安全感受到极大冲击；与此同时，组织核心竞争力的增强、竞争优势的提升又不得不依赖于员工的创造力和创新行为。事实上，组织现实管理情境较为复杂、管理过程呈现多样，企业针对不同岗位的创新期待和要求完全不同：在可能被技术替代或即将消失的工作岗位上，企业期望员工在过渡期间平稳工作、完成任务，不太关注创新；而在未来技术需要的岗位上，企业期望员工在适度竞争下积极创新、快速推进技术迭代。相应地，员工在面临不同威胁带来的工作不安全问题时，其创新行为也存在显著差异：一方面环境变化和技术进步使员工担心岗位逐渐消失而失业，不太会从事与岗位相关的创新以避免犯错遭到提前解雇，无力回天、无心创造；而另一方面组织的竞争性氛围和制度使员工担心自己被他人替代，会努力尝试通过创新行为来提升个体绩效或获得领导的青睐，积极创新、试图留任。创新行为本质上具有双面性：一方面创新行为意味着不确定性和冒险(吴士健 等, 2020; 张光磊 等, 2021)，个体有可能因为创新失败而造成损失；另一方面创新行为也可能带来好的预期，提升绩效或者作为“信号”引起领导注意而实现印象管理(Yuan & Woodman, 2010)。不同威胁下的工作不安全感使得员工关注到创新行为“坏的”或“好的”不同方面，进而采取不同决策。在创新驱动和竞争加剧背景下，关注“威胁焦点下的工作不安全感如何差异化影响创新行为”这一主题具有至关重要的现实意义。

现有研究在工作不安全感与创新行为关系的探讨上已经取得了很好的进展，但是仍然存在一些不足：①现有研究对工作不安全感的概念界定仅仅局限在主观感知方面，忽略了不同的威胁来源。工作不安全感作为一种建立在环境威胁基础上的员工主观感知，与威胁的来源有直接联系(Shoss, 2017)，有必要基于此作进一步的概念界定和维度划分，以使概念本身更加清晰。②现有研究较多从工作不安全感这一整体构念的“黑暗面”或“光明面”来解释其与创

新行为的负向、正向及曲线相关关系，忽略了其他的可能性。比如，工作不安全感各维度与创新行为间相关性可能不同，有必要分维度进一步探讨(Sverke et al., 2002)。再如，关系的不一致也可能是创新行为在不同的工作不安全感潜在类型中存在差异导致的，Debus 等在其 2020 年的最新研究中倡导可以借助“以人为中心”(person-centered)的研究思路进行探索。③在工作不安全感影响创新行为机理的探讨上，现有研究较多关注内在动机的中介作用，忽略其他个体动机的存在。事实上，工作不安全感作为对环境威胁的主观感知，是情境相关因素在个体内心的“留影”，员工能够通过所接收和体会到的组织呈现的情境构成和线索，激活动机(情境调节焦点)、激发情感(工作激情)而影响创新。

综上所述，本研究将基于企业现实情境，探讨威胁焦点下的工作不安全感对创新行为的影响机理，为管理者如何有效管理员工的工作不安全感、激发其创新行为提供有价值的理论指导。我们将通过回答以下几个相关问题来提供较为系统的思考：第一，考虑环境威胁来源、关注威胁焦点的工作不安全感的概念将如何界定？其结构维度如何？第二，工作不安全感各维度对创新行为的影响是否不同？作用机理如何？第三，采取“以人为中心”的研究思路，探讨工作不安全感的潜在类型有哪些？不同类型下员工的创新行为是否存在差异？本研究将基于扎根研究和问卷调查相结合的方法，对上述这些问题进行探讨，以期从威胁来源的本质上推动工作不安全感的概念研究、测量发展及作用机理探索，帮助组织和管理者更全面、更深入的理解和干预，从而实现组织目标。

2. 国内外研究现状及发展动态分析

2. 1 工作不安全感的概念和结构

Greenhalgh 和 Rosenblatt (1984)最早提出工作不安全感的概念，将其定义为“在具有威胁的工作情境下，对保持工作连续性感知到的无能为力”。De Witte (1999)认为工作不安全感是“关于未来工作持续存在的整体考虑”。Shoss (2017)将工作不安全感定义为一种关于目前所经历的雇佣的持续性和稳定性所感知到的威胁。虽然不同学者对工作不安全感的界定存在差异，但是有两个共性特征：一是工作不安全感是一种主观性体验(De Witter, 1999; 胡三嫚, 2007; 马冰 等, 2022)，不同于客观上实际性质的工作失去(Ma et al., 2014, 2016)；二是工作不安全感面向的是未来可能产生的威胁。并非所有预期的或潜在的工作事件都会导致不安全感，只有那些可能有害或造成损失的事件才会引发不安全感。工作不安全感研究事实上是关于员工如何感知和回应“想象的损失”的研究。可见，工作不安全感虽然是一种主观感知现象，但是这些感知是建立在环境威胁基础上的，与环境威胁的联系对深入理解工作不安全感有非

常重要的作用。

关于工作不安全感的结构维度，有单维和多维构念两种观点(Sverke et al., 2002)。单维构念的观点笼统地将工作不安全感视为一种对工作失去的感知(Ma et al., 2019; Selenko et al., 2017)。支持“二维说”的观点分别针对“工作失去”和“主观感知”做了细致分析并划分出两个维度：数量性和质量性工作不安全感(Hellgren et al., 1999; 张莉 等, 2016)、认知和情感工作不安全感(Jiang & Lavaysse, 2018; 杨付 等, 2019)。但是，已有研究在概念分析和维度划分上忽略了造成工作不安全的环境威胁来源。Jacobson 和 Hartley (1991)指出，影响工作的安全性的威胁可能是独立于人的，也可能是因人而异的。Shoss (2017)进一步明确指出，工作不安全感是个体对环境威胁的主观感知，这里的环境威胁可能是工作本身处于风险的威胁(job at risk threats)，也可能是员工自身处于风险的威胁(person at risk threats)。Jacobson 和 Hartley、Shoss 针对工作不安全感的威胁来源的阐释和划分，为基于威胁焦点来研究工作不安全感的概念和维度提供了初步指导。

2.2 工作不安全感与创新行为的关系研究

创新行为是从创意产生到创意实现的一系列行为，是员工在工作中有意提出新的创意并付诸一切实现这些创意的行为表现(Kleysen & Street, 2001)。已有的关于工作不安全感与创新行为的关系研究，存在负向、正向和曲线关系三种不同结论。大多数学者的研究结论支持了工作不安全感对创新行为产生负向影响(De Spiegelaere et al., 2014; Hootegem et al., 2019; Jiang, 2018; Niesen et al., 2018; 朱朴义, 胡蓓, 2014)。也有学者认为，工作不安全感可能成为创新行为的助推力，例如刘淑桢等(2019)基于压力认知评价理论揭示了工作不安全感对员工创新行为的正向影响机制。此外，还有学者认为工作不安全感与创新行为之间存在倒 U 型关系，例如周浩和龙立荣(2011)的研究发现中等工作不安全感水平下员工的创造力最高，杨付和张丽华(2012)的研究表明团队适度水平的工作不安全氛围下员工创新行为最高。

以往关于工作不安全感与创新行为的研究，主要是在“以变量为中心”的研究思路下将工作不安全感作为一个整体概念进行研究，关注的只是工作岗位处于不安全这种情况，忽视了造成工作不安全的威胁还可能来自员工自身处于风险中。不同威胁来源导致的工作不安全感可能会对创新行为产生不同影响，有必要后续通过分维度进行更加细致、深入的研究。此外，Debus 等(2020)号召工作不安全感领域的研究要关注“以人为中心”的研究思路，通过注意个体的差异性来分析不同亚群体的工作不安全感知特征，以及不同亚群体中结果变量的表现差异。事实上，采用潜在剖面分析方法，探索工作不安全感各个维度不同水平组合成的亚群体及其创新行为差异，就能够致力于回答“哪种工作不安全感潜在类型最能激发创新行为”，从

而阐明最有利于创新行为出现的情境。可见，将“以变量为中心”和“以人为中心”两种研究思路相互补充和结合，能够帮助研究者更加系统、有效地揭示工作不安全感与创新行为的关系。

2.3 工作不安全感影响创新行为的作用机理

早期研究较多关注工作不安全感对创新行为的负面效应并探讨中间的作用机理，新近的研究开始注意到工作不安全感“光明面”的存在，诸如工作不安全感会带来工作重塑进而影响创新行为(刘淑桢 等, 2019)，或者会促进员工的现场非正式学习来正向影响员工创造力(陈明淑, 周子旋, 2020)。

以往研究在中介机理的探讨上较多关注组织承诺、紧张情绪、工作投入、心理契约破裂、自我效能感、心理资本等个体情感和态度反应，对基于个体动机探讨二者关系的研究比较有限且仅聚焦在内在动机上。周浩和龙立荣(2011)的研究支持内在动机在工作不安全感与创造力的倒 U 型关系间起中介作用。张勇和龙立荣(2013)的研究表明工作不安全感会通过负向影响创新自我效能进而对创造力产生显著的负向影响。工作不安全感会挫败员工的心理需求进而降低内在动机(Van den Broeck et al., 2014; Vander Elst et al., 2012)。但是，员工之所以从事创新行为并非只是由内在动机决定，也可能与对创新行为结果的预期相关(Yuan & Woodman, 2010)，或者因环境线索激活情境调节焦点而产生(王娟 等, 2020; 吴士健 等, 2020)。因此有必要基于其他个体动机更深入的打开工作不安全感对创新行为的影响过程。

2.4 研究不足与发展动态

现有研究针对工作不安全感的构念、工作不安全感对创新行为的影响及具体作用机理均作了一些有意义的探讨，但是还存在以下不足，需要进一步的深入探讨。

(1)对工作不安全感构念本身的理解有限，聚焦主观感知而忽略了环境威胁。已有文献对工作不安全感的理解往往仅限于裁员、并购、技术变革、组织重组等造成的工作岗位的可能失去，对工作岗位存在而人员没法继续留任这种情形下的不安全感的理解非常缺失。因此，有必要与环境威胁相联系、基于威胁焦点来进行工作不安全感的概念界定和维度划分，这将对基于本质理解探索这一现象起到非常重要的作用。

(2)关于工作不安全感对创新行为的影响，现有研究结果存在不一致。不同于早期研究关注工作不安全感对创新行为的负向影响，近期的研究逐渐认识到“光明面”效应的存在，将其视为“双刃剑”而对创新行为产生复杂影响。以往研究较多将工作不安全感作为一个整体构念来探讨，而事实上不同维度对创新行为产生的影响可能不同。因此，有必要关注工作不安全感的“黑暗面”和“光明面”，分开不同维度来系统探讨其对创新行为产生的差异化影响，以便对现有研究做出进一步的完善和发展。

(3)工作不安全感影响创新行为的作用机理研究不够全面，“黑箱”有待深入打开。已有学者通过内在动机探讨了工作不安全感对创新行为的作用，但事实上，这一过程中的员工心理动机有可能更为复杂。作为对环境威胁的主观感知，工作不安全感是情境相关因素在个体内心的“留影”，员工会通过所接收和体会到的组织呈现的情境构成和线索来激活情境调节焦点，激发相应的工作激情，进而影响创新行为。因此，有必要探讨动机(情境调节焦点)和情感反应(工作激情)在工作不安全感影响创新行为过程中的链式中介作用，有效打开影响机理这一“黑箱”。

(4)目前工作不安全感相关研究只是单一的采取“以变量为中心”的传统思路进行，需要“以人为中心”的研究思路来弥补其局限。“以变量为中心”的研究思路是基于样本平均水平的数据得出研究结论，在了解变量整体特征基础上能够揭示不同变量之间的相互作用关系。然而，这种研究思路没有注意到个体的差异性，无法了解不同亚群体的工作不安全感知特征，以及不同亚群体中结果变量的表现差异，这就需要“以人为中心”的个体中心法研究来补充。因此，有必要响应 Debus 等(2020)的倡导，运用潜在剖面分析探讨工作不安全感潜在类型及对创新行为的影响，弥补以往研究的局限。

3. 研究构想

本文拟开展三项相互关联的子研究，整体研究思路和框架如图 1 所示。首先，考虑环境威胁来源、基于威胁焦点来界定工作不安全感的概念，分析其结构维度并编制测量量表。其次，基于“情境感知——动机激活——情感激发——行为产生”这一研究主线，全面探讨工作不安全感各维度如何通过激活动机(情境调节焦点)带来情感反应(工作激情)，进而对创新行为产生差异化的影响。调节焦点分为特质调节焦点和情境调节焦点两类，这里我们关注的是情境调节焦点这一短期、当前的调节焦点(曹元坤, 徐红丹, 2017)。基于调节焦点理论(Higgins, 1997)，情境调节焦点是一种能够被情境线索所激发的个体心理状态(曹元坤, 徐红丹, 2017)。工作不安全感作为对环境威胁的主观感知，是情境相关因素在个体内心的“留影”，能够激活员工的情境调节焦点，激发工作激情，进而影响创新行为。最后，采取“以人为中心”的研究思路，运用潜在剖面分析方法探讨工作不安全感的潜在类型及其对创新行为的影响，进而为现实中管理者提供能够针对性的进行分类管理和有效干预的建议和策略。

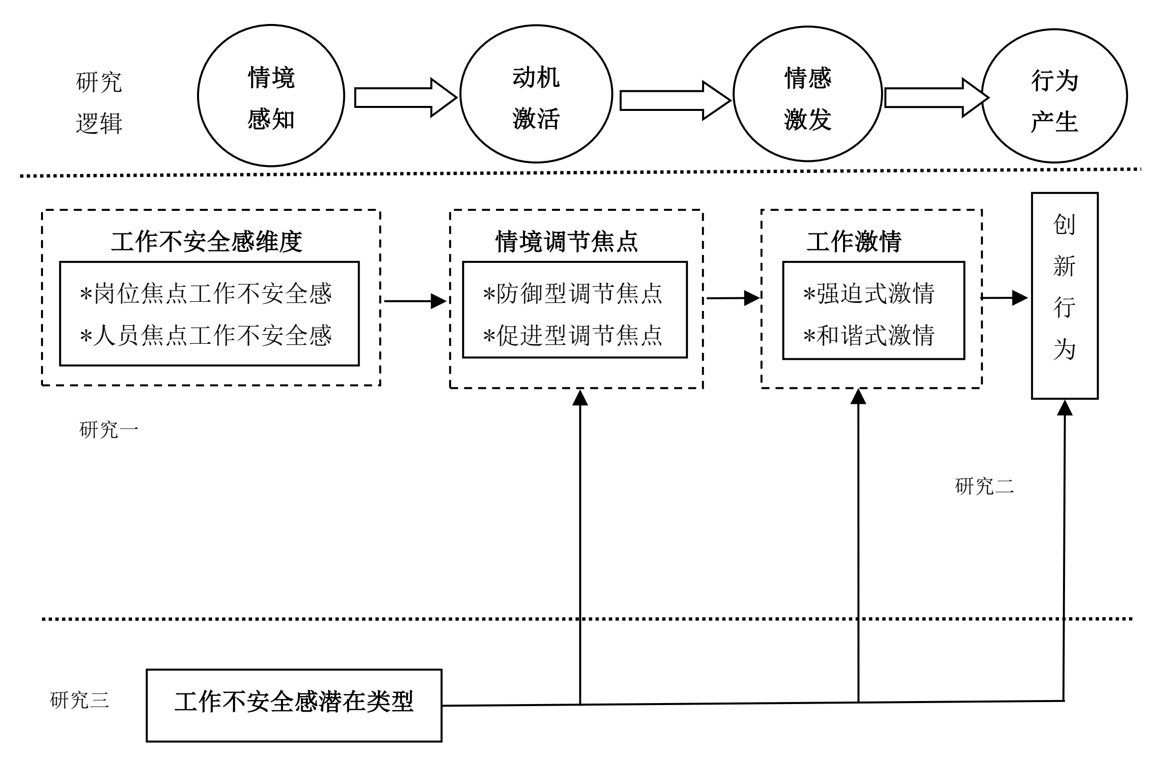


图 1　研究思路和框架

3. 1 研究一：威胁焦点下的工作不安全感研究

工作不安全感是客观环境威胁与个体主观感受共同作用的结果。然而，以往研究仅注意到不安全感是员工的主观感知，却忽略了这种感知事实上是与客观的环境威胁相关的(Shoss，2017; 杜旌 等, 2019)。为了更加深入的了解工作不安全感的本质并对其进行有效管理，有必要将环境威胁纳入到这一概念中，考虑环境威胁来源、基于威胁焦点对构念本身进行重塑。因此，研究一将界定威胁焦点下的工作不安全感的概念、探索其维度并编制相应的测量量表。

3. 1. 1 威胁焦点下的工作不安全感的概念界定

本研究所关注的威胁焦点下的工作不安全感，不再是笼统地探讨员工对失去工作的主观感受，而是将主观感受与环境威胁来源相关联。因此，在概念界定方面，首要的问题是思考威胁来源，即威胁都来自哪里？Greenhalgh 和 Rosenblatt (1984)是为数不多在概念界定中明确提及“威胁”的学者，将工作不安全感界定为“在具有威胁的工作情境下，对保持工作连续性感知到的无能为力”，遗憾的是，他们并没有指出威胁有可能是什么。Jacobson 和 Hartley (1991)提及，影响工作安全性的威胁可能是独立于人的，即不管谁来做这份工作，工作岗位本身是处于风险的；也可能是因人而异的，即尽管工作岗位本身还在，但是有些员工却被迫不能继续从事该工作。Shoss (2017)进一步指出，威胁来源可能是工作岗位本身处于风险或者员工自身处于风险。在前期调研中，已通过微信语音通话或面谈方式对西安、广州、武汉、北京等地 15 名员工进行初步访谈，员工谈及的环境威胁正好印证了上述学术观点：例如提

及经济萧条、行业变化、技术改进等社会环境变化或组织变革、架构调整等组织战略选择可能带来工作岗位的消失；提及竞争性文化和氛围、严苛的绩效考核政策、差异化的领导成员关系等组织内部原因可能带来自己不再继续从事该岗位工作。此外，随后在武汉地区收集的58份开放式问卷中，有部分员工提及中国国有企业在规范化管理过程中，从以往随意的“因人设岗”向更加科学的“定岗不定人”转变，使得以前设立的某些岗位逐步被取消，造成部分工作岗位的消失；而“定岗不定人”、“因岗设人”原则也使得企业在人员配置上要求员工能力素质要与岗位任职资格相匹配，用人机制从“死水”转变为“活水”，即便岗位存在人员也不再稳固，能上能下、能进能出，灵活多变、优胜劣汰。

借鉴学者们的两种威胁来源划分，并结合前人的概念界定，本研究将工作不安全感界定为：个体受到环境威胁影响而对保持工作连续性感知到的无能为力的主观体验，即对未来一定时期内组织环境变化导致当前工作岗位不复存在(工作岗位处于风险)、或者工作岗位仍在而自己被迫无法继续就任(员工自身处于风险)等方面威胁的主观感知。这一概念涵盖三方面特征：①与以往研究中的概念界定一致，承认工作不安全感是一种主观方面的感知。不同于实际上本质的工作失去，这种感知的威胁在未来有可能真正发生，也有可能不会发生。②将员工对不确定性的感知与威胁关联起来，强调这种感知来源于对客观环境威胁的理解。客观环境和个体主观感知一起导致员工工作不安全感的出现。③考虑到工作不安全感的威胁来源，将工作不安全感的核心关注在两个威胁焦点：工作岗位处于风险和员工自身处于风险。

3.1.2 威胁焦点下的工作不安全感的维度划分

在概念界定基础上，结合文献研究和初步访谈分析，探究威胁焦点下的工作不安全感的结构维度。如前所述，导致工作不安全感的威胁焦点可能是工作岗位处于风险(岗位焦点)和员工自身处于风险(人员焦点)两方面，因此本文拟将工作不安全感划分为两个维度：岗位焦点工作不安全感和人员焦点工作不安全感。岗位焦点工作不安全感是指员工对未来一定时期内当前自己所从事的这个工作岗位将不复存在的主观感知；而人员焦点工作不安全感是指员工对未来自己被迫不再从事现有工作岗位而由他人替代的主观感知。当然，这里只是在以往文献分析和初步调研基础上做了前期的假设探讨，后续还需要对已有访谈资料和开放式问卷进行进一步的编码和归类，同时通过后期更多的访谈调研和问卷调查来发现和验证最终的结构维度。

3.1.3 威胁焦点下的工作不安全感的量表编制

在威胁焦点下的工作不安全感的量表编制上，初始测量条目的收集是至关重要的问题。本研究将同时运用文献研究和深度访谈、开放式问卷等方法收集条目，编制科学有效的测量

题项。我们对企业和员工的前期访谈发现，员工会用"说不定哪天我这个岗位就没了""哪天可能就有新人把我代替了"等话语来描绘自己的工作不安全感。值得注意的是，关注员工在访谈过程中谈及的威胁原因，对理解和编制岗位焦点工作不安全感和人员焦点工作不安全感分量表也有重要参考价值。在前期调研中发现，当员工提及现有工作岗位在未来可能不存在时，会讲到经济萧条、行业变化、技术改进、组织变革、架构调整等方面的原因，个体对此无能为力；而当员工提及自己现在从事的工作岗位以后可能由别人代替时，会讲到竞争性文化和氛围、严苛的绩效考核政策、差异化的领导成员关系、能力素质和岗位要求的匹配等原因，个体认为有望改变。本研究目前只是做了前期的初步调研，测量量表中初始条目的获得还需要更多的、更有针对性的深度访谈和开放式问卷的支持。本研究将严格遵循量表开发方法，通过预研究和正式研究最终确定威胁焦点下的工作不安全感的测量量表。

3.2 研究二：工作不安全感不同维度对创新行为的影响研究

根据"情境感知——动机激活——情感激发——行为产生"的逻辑主线，工作不安全感作为对外在环境的一种主观感知，可能通过激活动机(情境调节焦点)带来相应的情感反应(工作激情)，进而影响创新行为。因此，研究二将基于调节焦点理论和激情的二元模型，关注动机和情感过程，运用纵向研究设计，系统揭示情境调节焦点和工作激情在工作不安全感不同维度影响创新行为过程中的链式中介效应。本研究初步计划分别在四个时段 T1，T2，T3 和 T4 来收集研究所需要的员工-主管配对数据，以对构建的理论模型进行检验。具体研究模型如图 2 所示。

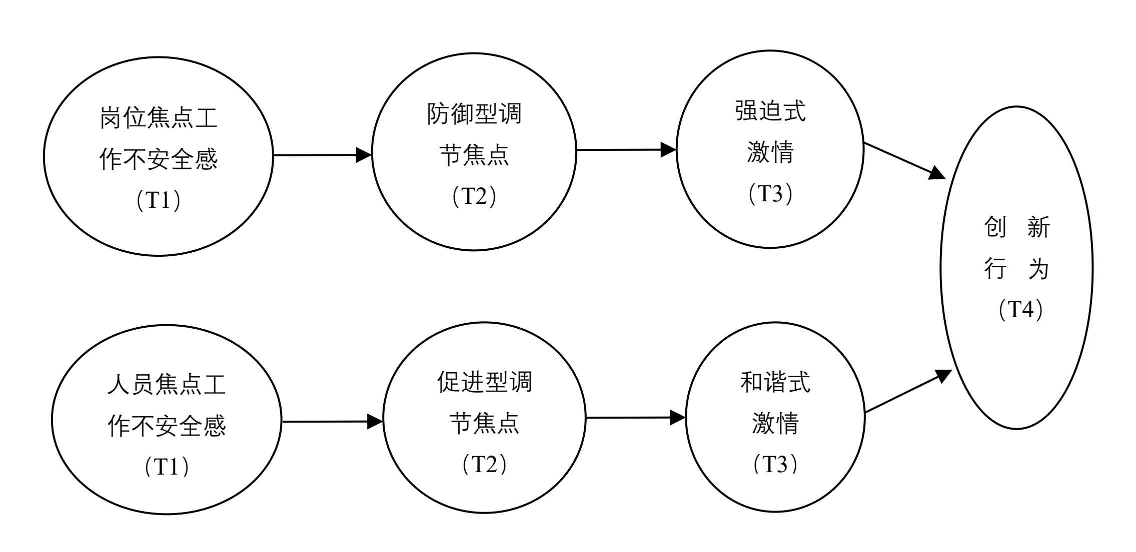


图 2 研究二理论模型图

3.2.1 工作不安全感不同维度对创新行为的差异化影响研究

工作不安全感可能是把"双刃剑"，既有"黑暗面"同时又存在"光明面"，与员工行为结果

的关系比较复杂。工作不安全感对创新行为究竟产生何种影响，与威胁焦点下不安全感的具体划分和程度高低有很大关联性。本文基于压力和工作保留两个视角来详细解释为什么工作不安全感不同的维度对创新行为的影响不同。这里初步假设，岗位焦点工作不安全感对创新行为将产生负向影响；人员焦点工作不安全感对创新行为将产生倒 U 型影响。

压力认知评价理论强调组织情境对员工认知的影响，认为个体会根据内外部应对资源对工作不安全做出“挑战”或“阻碍”的评价，进而采取积极或消极的反应(陈明淑, 周子旋, 2020)。一方面，岗位焦点工作不安全很大程度上受制于社会环境变化和组织战略选择，组织和个体难以扭转局面、对此无能为力(Shoss, 2018)，个体工作目标的实现和职业生涯的发展会因此受限，所以被视为阻碍性压力而导致诸如工作态度下降、情绪的耗竭、自我监管的削弱、创造力的降低等一系列压力相关的不良结果(黄爱华, 黎子森, 2016)，不利于创新行为产生。另一方面，人员焦点工作不安全感主要是受制于竞争性的组织内部环境(竞争性组织文化、竞争性组织氛围、严苛的绩效考核政策、差异化的领导成员交换关系)，个体在这种情境下具有能动性，鉴于工作失去实际并未发生仍可以通过积极的自我调整来加以改变，因此更可能被视为挑战性压力源(Shoss, 2018)。人员焦点工作不安全感可能对创新行为产生倒 U 型影响，基于如下解释：人员焦点工作不安全感较低的情况下，周围环境的稳定性使得员工对现状比较满意，缺乏基本的变异刺激来引发创造性活动(周浩, 龙立荣, 2011)；而当人员焦点工作不安全感过高时，对失去工作强烈的担忧和不安会使员工倾向于以更稳妥和保守的方式处理问题(杨付, 张丽华, 2012)。中等水平的人员焦点工作不安全感更可能会引发员工的创新行为，这是因为适度的压力使得环境有足够的变异刺激来激发员工思考解决问题的新思路和方法，同时又不必过分担心工作存续性而敢于承担创新的风险(周浩, 龙立荣, 2011；杨付, 张丽华, 2012)。

从工作保留动机视角来看，感知到工作不安全的员工关于威胁能否被对抗的程度的评价不同，因此想要通过诸如创新行为这样的努力来保留工作的程度也不同(Shoss, 2018)。一方面，感知到岗位处于威胁中意味着不管谁来做这份工作都很难阻止岗位的消失(Jacobson & Hartley, 1991; Shoss, 2017)，个体只能被动接受、难以改变。随着感知到的岗位焦点工作不安全水平逐渐上升，员工将在更大程度上不相信通过自身努力即可走出困境、留住工作，因而更不可能采取创新行为来积极应对。另一方面，感知到人员焦点工作不安全的员工意识到真正的工作失去还没有发生，自己有可能通过诸如创新行为这样的努力来改进绩效或提升他人对自己的印象(Yuan & Woodman, 2010)，因此会积极应对以扭转危机现状。之所以产生倒 U 型影响主要是因为：人员焦点工作不安全感从较低水平向中等水平发展时，员工对通过自身

努力防止工作丢失持有乐观的信念，因而可能通过创新行为来防止日后工作的丢失(Shoss, 2017)；而当不安全水平继续上升到更高水平时，员工会认为现状发展超过自己的控制能力，而不再去进行积极应对。

3.2.2 情境调节焦点的中介作用研究

调节焦点理论指出，个体拥有两套基本的自我调节体系——促进型调节和防御型调节：前者是指对奖励的获取行为进行正向调节，使得个体关注于积极结果；而后者是指对惩罚的避免行为进行正向调节，使得个体关注于消极结果(Higgins, 1997)。不同于特质调节焦点的长期性和稳定性，情境调节焦点是由环境和任务框架的信息线索所诱发的，具有短期性和当前性特征(曹元坤, 徐红丹, 2017)。基于调节焦点理论，工作不安全感作为对环境威胁的主观感知，是情境相关因素在个体内心的“留影”，能够激活员工的情境调节焦点。岗位焦点工作不安全感和人员焦点工作不安全感下，员工所接收和体会到的组织呈现的情境构成和线索完全不同，因此激活的情境调节焦点也不同。具体而言，防御型调节焦点来源于义务、“无损失-损失”的情境构成和安全需要三个方面，关注的是义务、职责和安全，倾向于采取规避策略实现目标；促进型调节焦点来源于理想、“获得-无获得”的情境构成和成长需要三个方面，关注的是希望、发展和成功，倾向于采取进取策略实现目标(Higgins, 1997; 王娟 等, 2020)。

就感知到岗位焦点工作不安全的员工而言，组织传递的关注潜在损失、诱发安全需求、强调责任履行的情境倾向于激活员工的防御型调节焦点。第一，岗位焦点工作不安全感作为纯粹的阻碍性压力源，在个体看来是无能为力、难以克服的，对自身的职业发展具有非常强的阻碍作用。个体仍然从事该岗位工作是为了避免失去收入，因此呈现出的是“无损失-损失”的情境构成，激活员工的防御型调节焦点。第二，当员工想到这种负向压力带来的潜在伤害和结果时，为了获取报酬、养家糊口，注意力会聚焦在如何尽量推迟失业的发生，激发的是暂时不失业的安全需求，防御型调节焦点被激活。第三，感知到岗位焦点工作不安全的员工为了避免出错或不必要的损失仅仅履行组织最低标准的义务和责任，只完成跟自己收入挂钩的分内工作和要求，激活防御型调节焦点。此外，岗位焦点工作不安全感越高，传递出的关注潜在损失、诱发安全需求、强调责任履行的情境越强，因此更能够激活员工的防御型调节焦点。基于上述分析提出假设，岗位焦点工作不安全感对防御型调节焦点产生正向影响。

就感知到人员焦点工作不安全的员工而言，组织传递的关注潜在收益、诱发成长需求、强调理想达成的情境倾向于激活员工的促进型调节焦点。第一，感知到人员焦点工作不安全的员工具有可控性和能动性，可以通过自身努力在比拼中胜出而继续留任，获得职业成长和发展机会，呈现出的是“获得-无获得”的情境构成，激活员工的促进型调节焦点。第二，相比

岗位焦点工作不安全感，人员焦点工作不安全感被视为挑战性压力，有利于个体成长和发展，唤起员工的成长需求，激活促进型调节焦点。第三，感知到人员焦点工作不安全在员工看来，这种挑战性压力是有望被克服的，激发强烈的理想达成需求，激活促进型调节焦点。此外，相比过高或过低水平，感知到中等水平人员焦点工作不安全的员工既对环境变异刺激非常敏感、又不用因为过于担心工作保留而分散注意力，因此对组织传递出的关注潜在收益、诱发成长需求、强调理想达成的情境感知最强，被激活的促进型调节焦点水平最高。因此基于上述分析提出假设，人员焦点工作不安全感对促进型调节焦点产生倒 U 型影响。

创新行为可能带来改革和机会，但同时也意味着不确定性和风险(吴士健 等, 2020)。根据调节焦点理论，防御型调节焦点的个体倾向于用规避策略实现目标，而促进型调节焦点的个体倾向于用进取策略实现目标(Higgins, 1997)。防御型调节焦点使得员工更加关注消极结果，拥有较低水平的风险偏好，尽量避免出现错误，害怕承担失败和风险，倾向于保持现状、行动保守，不愿意尝试新方法，阻碍了创新行为的产生；而促进型调节焦点使得员工更加关注积极结果，拥有较高水平的风险偏好，期望获得机会和收益，倾向于改变现状、愿意冒险，萌生创造性思维想法，展现出高水平的创新行为(王娟 等, 2020)。以往较多的实证研究也表明，防御型调节焦点的人害怕犯错，愿意中规中矩地做本职工作却不去尝新；而促进型调节焦点的人愿意冒险和尝试，善于提出新想法并付诸实践(毛畅果, 2017; Wallace & Chen, 2006)。基于上述分析提出假设，防御型调节焦点对创新行为产生负向影响，而促进型调节焦点对创新行为产生正向影响。

进一步地，基于调节焦点理论，本文认为工作不安全感作为一种对情境威胁的感知会影响个体的调节焦点，而员工会根据不同的调节焦点调整自己的行为表现(Gorman et al., 2012; 曹元坤, 徐红丹, 2017)，展现出不同程度的创新行为。具体而言，岗位焦点工作不安全感使员工感知到“损失-无损失”的情境构成，通过激发安全需求和责任履行，诱发个体的防御型调节焦点，使得个体倾向于采取规避策略，回避风险、抑制创新。相反，人员焦点工作不安全感使员工感知到“无获得-获得”的情境构成，通过激发成长需求和理想达成，诱发个体的促进型调节焦点，使得个体倾向于采取进取策略，愿意冒险、促进创新。基于上述分析和前文假设提出中介效应假设：岗位焦点工作不安全感通过防御型调节焦点对创新行为产生负向影响；而人员焦点工作不安全感通过促进型调节焦点对创新行为产生倒 U 型影响。

3.2.3 情境调节焦点和工作激情的链式中介作用研究

鉴于工作激情与个体动机相关，作为动机构念的情境调节焦点可能会激发工作激情这样的情感反应。工作激情是一种与个体动机相关的情感(Vallerand & Houlfort, 2003)，根据个体

对外部动机的内化程度，激情的二元模型将其分为强迫式激情(obsessive passion)和和谐式激情(harmonious passion)(Vallerand et al., 2003; Vallerand, 2010)。当个体不喜欢甚至厌恶当前的工作，但出于一些原因(例如社会认可、经济因素)不得不投入时，便会经历消极的情感体验，形成强迫式激情；而当个体喜爱并认同当前的工作时会自发的投入，经历积极的情感体验，形成和谐式激情(宋锟泰 等, 2020)。激情的二元模型指出，活动选择、活动评价和从事活动的外部动机的内化三个过程都会影响激情的产生(Vallerand et al., 2003)，其中个体对从事某激情活动的外部动机的内化是激情产生的最重要来源(Vallerand, 2010; 张剑 等, 2014)。

根据调节焦点理论，防御型调节焦点下的员工追求“应该自我”，关注义务、职责和安全，对消极目标和惩罚较为敏感，具有较低的内在动机；而促进型调节焦点下的员工追求“理想自我”，关注希望、发展和成功，对积极目标和获得较为敏感，具有强烈的成长和自我实现的内在动机(王娟 等, 2020)。已有研究表明，内化程度较低的外部动机与强迫式激情具有较强的正向相关关系，而内化程度较高的外部动机与和谐式激情具有较强的正向相关关系(张剑 等, 2014; Wang et al., 2008)。基于上述分析提出假设，防御型调节焦点对强迫式激情产生正向影响，而促进型调节焦点对和谐式激情产生正向影响。

激情的二元模型指出，形成两种激情的员工经历不同的情感体验，在后续行为上也会产生差异。产生强迫式激情的员工虽然会形成对工作的投入，但这种投入不是自发形成的，而是出于某些原因不得不去做的(Curran et al., 2015；宋锟泰 等, 2020)。因此，强迫式激情会分散员工对工作的注意力(Ho et al., 2011; 张剑 等, 2014)，只留意有限的信息并做出范围狭窄的行为选择，这就使得他们倾向于采取惯常熟悉的反应而不是做出诸如创新行为的其他新的尝试(王陵峰 等, 2011)。相反，产生和谐式激情的员工的外在动机和内在动机基本一致，受到内在动机的驱使有助于员工在工作中提升专注力(Ho et al., 2011; 张剑 等, 2014)，主动提出想法和建议，花费更多的时间精力来收集有用信息，发现并创造性的解决工作中存在的问题。St-Louis 和 Vallerand (2015)针对艺术家群体的调研显示，形成强迫式激情的艺术家在创作时创造性较低，而形成和谐式激情的艺术家在创作时创造性更高。基于上述分析提出假设，强迫式激情对创新行为产生负向影响，而和谐式激情对创新行为产生正向影响。

调节焦点对个体的情感、态度和行为都会产生影响。基于调节焦点理论，岗位焦点工作不安全感能够激活员工的防御型调节焦点，使得员工产生强迫式激情，进而对创新行为产生消极影响。就程度而言，如前所述，岗位焦点工作不安全感越高，越是能够传递出关注潜在损失、诱发安全需求、强调责任履行的情境，因此对防御型调节焦点及后续链式效应的影响越强。基于上述分析和前文假设提出链式中介效应假设：岗位焦点工作不安全感通过激活防

御型调节焦点激发强迫式激情进而对创新行为产生负向影响。根据调节焦点理论，人员焦点工作不安全感能够激活员工的促进型调节焦点，使得员工产生和谐式激情，进而对创新行为产生积极影响。就程度而言，如前所述，相比过高或过低水平，感知到中等水平人员焦点工作不安全的员工对组织传递出的关注潜在收益、诱发成长需求、强调理想达成的情境感知最强，因此人员焦点工作不安全感对促进型调节焦点及后续链式效应产生倒 U 型影响。基于上述分析和前文假设提出链式中介效应假设：人员焦点工作不安全感通过激活促进型调节焦点激发和谐式激情进而对创新行为产生倒 U 型影响。

3.3 研究三：工作不安全感潜在类型对创新行为影响研究

研究二采取“以变量为中心”的研究思路，虽然有效揭示了工作不安全感各维度对创新行为的影响过程，但是对岗位焦点工作不安全感和人员焦点工作不安全感两个维度进行的是孤立分析，没有注意到维度间的相互作用以及维度不同水平组合的差异。Debus 等(2020)倡导工作不安全感领域的研究要关注“以人为中心”的研究思路，来弥补已有研究的不足。通过“以人为中心”的研究思路，能够发现工作不安全感潜在类型的存在，说明工作不安全感不仅存在量上的差异(整体程度上的高低)，还有质上的区别(高低不同各维度的组合)。

现实情境中员工面临的也是更加复杂的威胁状况，可能同时体验到不同程度的岗位焦点工作不安全感和人员焦点工作不安全感。员工对岗位焦点工作不安全感和人员焦点工作不安全感的复合感知可能存在特定方式而形成不同的潜在类型。那么，员工的工作不安全感可能存在哪些潜在类型？不同类型下员工的动机(情境调节焦点)和情感反应(工作激情)将会如何？不同类型下员工的创新行为是否存在差异？因此，本文的第三个研究内容是采用“以人为中心”的研究思路，运用潜在剖面分析方法，通过将个体放入特定的群体捕获个体间工作不安全感类型的差异，并挖掘类型差异的后果，揭示出工作不安全感的潜在类型及其对创新行为的差异化影响。

3.3.1 工作不安全感的潜在类型分析

工作不安全感的研究较多是将其作为单维整体构念来对待，即便数量性和质量性工作不安全感、认知和情感工作不安全感的划分，在探讨前因和结果变量时也是采取“以变量为中心”的研究思路。“以变量为中心”的研究按照整体得分的高低来表示每个员工感知到工作不安全感的程度，意味着个体对于工作不安全感不同维度的认知是相似的。即便有少数研究关注到各个维度的影响，诸如本文的研究二，但并未涉及工作不安全感在各个维度上的不同组合。相反，“以人为中心”的研究思路，能够注意到个体差异，认为工作不安全感各个维度不同组合的差异所带来的对工作不安全总体知觉是不同的。“以人为中心”的研究通过对心理、

行为特征的分类，获得潜在类型的具体外显特征，将诸如工作不安全感这样的变量看成是水平不同的各维度内容组合成的综合体。

鉴于“以人为中心”的研究思路在本质上是归纳的，分类的数量和形式无法提前假设，因此关于精确的分类只能在实证研究后得出结论。理论上讲，运用潜在剖面分析得出的工作不安全感至少存在两种潜在类型。根据本项目研究二中有关工作不安全感的分析，我们初步假设岗位焦点工作不安全感和人员焦点工作不安全感可能各自会从高、中、低三个水平来进行划分，这样维度组合后将最多得到九种潜在类型(如图 3 所示)。当然，这里只是提出假设可能存在的最多种类型，有可能在实证分析过程中只出现九种类型中的某几种，事实上工作不安全感潜在类型的最终确立是由潜在剖面分析结果来决定的。通过潜在剖面分析，可以确定员工的工作不安全感存在哪些类型？不同类型的人数占总体的比重是多少？

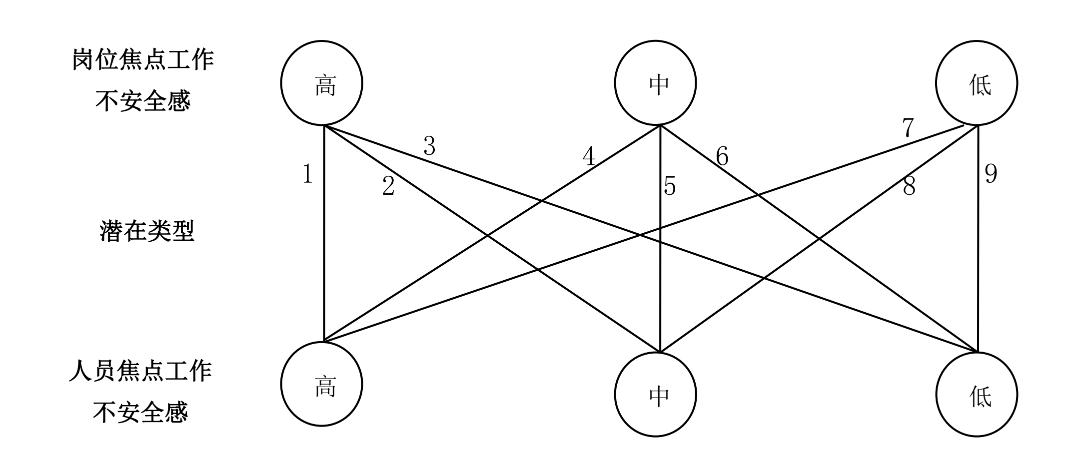


图 3 工作不安全感可能的潜在类型

说明：图中数字对应文中潜在类型序号

3.3.2 工作不安全感类型与创新行为的关系

以往“以变量为中心”的实证研究发现，当工作不安全感总体得分处于较高水平时，会削弱员工的内在动机，降低其创新行为。本项目的研究二也假设并试图检验岗位焦点工作不安全感和人员焦点工作不安全感各自通过情境调节焦点和工作激情对创新行为的差异化影响。那么，基于“以人为中心”的研究思路，不同工作不安全感类型与创新行为的关系是否也存在差异？本部分将对各种工作不安全感潜在类型下的情境调节焦点、工作激情和创新行为水平进行比较，试图判断出哪种对环境的感知情境最有利于创新行为的产生。现有文献中对岗位存在而员工被迫无法继续工作这种情形的不安全感知(人员焦点工作不安全感)关注非常少，且更缺乏工作岗位风险和人员风险两种威胁的组合情境探讨，这就使得本研究在关注工作不安全感类型与结果变量的关系时缺乏理论上的指导和判断。因此这部分在前面得出的研究二

结论基础上，进一步提出探索性问题以代替具体假设。此外，鉴于工作不安全感的具体潜在类型还需通过潜在剖面分析来最终确定，这里先以较为典型的三种类型为例进行探索性思考：

类型 3 (岗位焦点工作不安全感高，人员焦点工作不安全感低)：当员工清楚只要目前的工作岗位存在自己就会继续就任，但无奈于岗位本身处于高度的风险中时，员工的创新行为水平如何？本可以继续就任但无奈于岗位本身处于高度风险中的员工，有可能想通过创新行为给主管留下好的印象，进而增加受雇于别处的机会，比如实现内部转岗或者通过领导的人脉被推荐到其他单位？此种情况下防御型调节焦点及促进型调节焦点水平如何？强迫式激情及和谐式激情水平如何？

类型 7 (岗位焦点工作不安全感低，人员焦点工作不安全感高)：当工作岗位稳定，而自身处于高度的风险中可能被他人替代时，员工的创新行为水平如何？此种情况下，员工可能期望通过创新行为来提升绩效，或者引起同事和领导注意而在绩效评价中被给予积极评价，进而得以保留工作？此种情境下两种调节焦点和工作激情的水平又如何？

类型 8 (岗位焦点工作不安全感低，人员焦点工作不安全感中)：相比类型 9 在极度稳定环境中的感知，此类型可能是最理想的创新环境感知。当员工所在的工作岗位非常稳定，且自身处于适度的不安全中，既能受到环境变异刺激又不至于过分担心工作存续而愿意承担创新风险，此时是否创新行为水平最高？这类员工的情境调节焦点和工作激情是什么状况？

对上述这些问题的思考和回答，使得我们能够更加深刻的了解"工作不安全感如何影响创新行为"这个主题，并采取针对性的管理措施：一方面，发现工作不安全感的不同类型可能会决定动机、情感反应的不同以及创新行为的高低，因此在总体上提出管理者实施分类管理促进创新行为的建议。另一方面，针对具体某种情境感知类型的员工从事创新行为的程度和动机、情感状况，判断创新行为是否会在较长一段时间持续，预测这类员工创新行为的长期性和持续性，并就管理者该如何干预提出对策。

4. 理论构建

工作不安全感向来是组织行为学和人力资源管理领域的重要研究问题。纵观现实，我们发现员工在面临不同威胁带来的工作不安全问题时，其创新行为存在显著差异：一方面环境变化和技术进步使员工担心岗位逐渐消失而失业，因此无力回天、无心创造；而另一方面组织的竞争性氛围和制度使员工担心自己被他人替代，因而积极创新、试图留任。思考这一现象背后的问题和机理，本研究认为有必要将环境威胁与主观感知相关联来理解威胁焦点下的

工作不安全感概念并解构其维度，在此基础上同时考虑“以变量为中心”和“以人为中心”的研究思路，探究工作不安全感不同维度对创新行为的差异化影响机理及工作不安全感潜在类型对创新行为的影响。

基于上述构想，本研究试图通过三个紧密关联、内容递进的部分，构建一个较为系统、完整的“工作不安全感影响创新行为”的理论框架，并就管理者如何干预提出对策建议。研究一是关于威胁焦点下的工作不安全感构念自身的研究，具体包括概念的界定、维度的划分以及量表的编制，为后续相关研究的开展奠定基础。考虑环境威胁来源来界定工作不安全感的概念，结合文献研究和现实情境总结提炼结构维度并编制相应的测量量表，能够拓展概念研究、加深对概念本身的理解，也为后续进一步探讨该主观感知对创新行为的影响提供理论准备和测量依据。研究二采用传统的“以变量为中心”研究思路，探讨工作不安全感不同维度对创新行为的差异化作用机理，具体包括发现各维度对创新行为的差异化影响作用，剖析动机和情感的中介作用，从而有效揭示影响机理。基于调节焦点理论和激情的二元模型探讨不同维度对创新行为的差异化影响，揭示情境调节焦点和工作激情的链式中介作用，丰富作用机理研究。研究三采用“以人为中心”的研究思路，探究工作不安全感潜在类型对创新行为的影响差异，具体包括通过潜在剖面分析方法发现工作不安全感的潜在类型及具体分类特征，探讨不同类型对创新行为的影响，进而为管理者提出实施分类管理以促进创新行为的对策及建议。

本文从以下三个方面对现有研究进行了创新和拓展。

首先，本文考虑环境威胁来源、基于威胁焦点对工作不安全感进行概念界定和维度划分，并编制相应的测量量表，能够推动工作不安全感的概念研究和测量发展，对研究者和实践家深入理解这一概念本质有重要作用。区别于以往研究较多视工作不安全感为整体构念、过于强调人的主观感知而忽略环境威胁影响，本研究将基于 Jacobson 和 Hartley (1991)、Shoss (2017)针对威胁来源的阐释，结合现实情境探讨威胁焦点下的工作不安全感的概念和结构，将维度解构为岗位焦点工作不安全感和人员焦点工作不安全感，并开发量表并编制测量量表，能够拓展和深化对概念本质的理解。

其次，探讨工作不安全感各维度对创新行为的差异化影响作用及影响机理，发现情境调节焦点和工作激情的链式中介作用，使得工作不安全感和创新行为二者的关系研究更加细致，作用机理研究更加丰富。以往研究将工作不安全感作为一个整体构念，单纯基于内在动机来探讨其对创新行为的影响。本项目致力于探讨防御型调节焦点、强迫式激情在岗位焦点工作不安全感对创新行为负向影响过程中的链式中介作用，促进型调节焦点、和谐式激情在

人员焦点工作不安全感对创新行为的倒 U 型影响中的链式中介作用，使得对作用关系的理解更加全面、系统。当然，后续研究还可以进一步考虑组织公平、薪酬满意度、组织支持、社会支持、领导方式等其他情景变量的调节作用。

最后，采用“以人为中心”的研究思路，关注个体间的差异，探讨工作不安全感潜在类型及其对创新行为的影响，可以发现不同维度是如何结合并形成总体影响效应的，这将能够弥补以往“以变量为中心”的研究思路的局限，为深入研究工作不安全感提供新的方向。以往关于工作不安全感的研究主要采取“以变量为中心”的研究思路，基于整体特征来揭示不同变量之间的相互作用关系，忽略了个体差异性带来的不同亚群体存在。本研究将响应 Debus 等(2020)的号召，采取“以人为中心”的研究思路，运用潜在剖面分析方法，探讨工作不安全感的潜在类型及其对个体动机、情感反应和创新行为的差异化影响，试图对传统“以变量为中心”研究思路的局限进行有效弥补，同时也为管理者开展分类管理和不同干预提供了理论支持。

本研究也具有一定的实践意义。探索威胁焦点下的工作不安全感及其如何对创新行为产生差异化影响，对企业进行员工不安全感管理、有效促进创新、提升竞争优势具有重要指导意义。一方面，考虑不同环境威胁来源对工作不安全感进行概念界定和维度划分，使得管理者对工作不安全感能够从威胁来源的本质上做出更加全面的理解，认知和管理不再局限于以往的工作岗位失去，还会关注岗位存续而员工自身无法留任的情况。另一方面，探讨工作不安全感各维度对创新行为的差异化影响和中介机理，以及工作不安全感潜在类型对创新行为的不同影响，能够帮助组织和领导者更好的理解和看待具体影响过程，进而采取针对性的干预行动，实现组织目标。

参考文献

曹元坤, 徐红丹. (2017). 调节焦点理论在组织管理中的应用评述. *管理学报*, *14*(8), 1254–1262.

陈明淑, 周子旋. (2020). 工作不安全感对员工创造力的积极影响：基于压力学习效应的视角. *中国人力资源开发*, *37*(5), 33–45.

杜旌, 范维, 张光磊. (2019). 领导神经质特征对其变革决策的影响研究. *珞珈管理评论*, *30*(3), 38–53.

胡三嫚. (2007). 工作不安全感的研究现状与展望. *心理科学进展*, *15*(6), 938–947.

黄爱华, 黎子森. (2016). 工作不安全感与员工创造力:知识隐藏的中介作用和任务互赖的调节作用. *中国人力资源开发, 33*(9), 56–65.

刘淑桢, 叶龙, 郭名. (2019). 工作不安全感如何成为创新行为的助推力——基于压力认知评价理论的研究.

经济管理, *41*(11), 126–140.

马冰，杨蓉，马贵梅. (2022). 工作不安全感国际研究热点及趋势. *武汉理工大学学报（信息与管理工程版）*, *44*(1), 137–144.

毛畅果. (2017). 调节焦点理论：组织管理中的应用. *心理科学进展, 25*(4), 682–690.

宋锟泰，张正堂，赵李晶. (2020). 时间压力促进还是抑制员工创新行为?——一个被调节的双重路径模型. *科学学与科学技术管理*, *41*(1), 114–133.

王娟，张喆，杨妞. (2020). 调节焦点视角下工作压力对员工创造力的影响. *管理工程学报*, *34*(2), 161–171.

王陵峰，龙静，刘海建. (2011). 并购中组织的 LMX, TMX 对员工创新影响的实证研究——基于威胁刚性理论的视角. *科学学与科学技术管理, 32*(6), 166–171.

吴士健，高文超，权英. (2020). 工作压力对员工创造力的影响——调节焦点与创造力自我效能感的多重链式中介效应. *科技进步与对策, 38*(4), 132–140.

杨付，刘军，王婷，文德萍，于慧萍. (2019). 中国组织情境下员工职业发展过程中"边界困境"产生机理：工作不安全感的视角. *南开管理评论*, *22*(6), 176–187.

杨付，张丽华. (2012). 团队沟通、工作不安全氛围对创新行为的影响：创造力自我效能感的调节作用. *心理学报*, *44*(10), 1383–1401.

张光磊，祝吟，祝养浩，高凯. (2021). 包容型领导与员工主动变革行为：工作投入和主动性人格的影响. *珞珈管理评论*, *39*(4), 23–35.

张剑，宋亚辉，叶岚, Zakaria Hocine. (2014). 工作激情研究:理论及实证. *心理科学进展*, *22*(8), 1269–1281.

张莉，陈龙，赵宁，刘轩. (2016). 工作不安全感对组织承诺的影响:主动化行为的中介作用. *工业工程与管理, 21*(4), 159–165.

张勇，龙立荣. (2013). 人-工作匹配、工作不安全感对雇员创造力的影响——一个有中介的调节效应模型检验. *南开管理评论*, *16*(5), 16–25.

周浩，龙立荣. (2011). 工作不安全感、创造力自我效能对员工创造力的影响. *心理学报*, *43*(8), 929–940.

朱朴义，胡蓓. (2014). 科技人才工作不安全感对创新行为影响研究. *科学学研究, 32*(9), 1360–1368.

Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J., & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation & Emotion*, *39*(5), 631–655.

Debus, M. E., Unger, D., & König, C. J. (2020). Job insecurity and performance over time: The critical role of job insecurity duration. *Career Development International*, *25*(3), 325–336.

De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte H, Niesen, W., & Hootegem, G. V. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity &*

Innovation Management, *23*(3), 318–330.

De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(2), 155–177.

Glambek, M., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2018). Workplace bullying, the development of job insecurity and the role of laissez-faire leadership: A two-wave moderated mediation study. *Work & Stress*, *32*(3), 297–312.

Gorman, C. A., Meriac, J. P., Overstreet, B. L., Apodaca, S., Mclntyre, A. L., Park, P., & Godbey, J. N. (2012). A meta-analysis of the regulatory focus nomological network: Work-related antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 160–172.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, *9*(3), 438–448.

Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(2), 179–195.

Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, *52*(12), 1280–1300.

Hootegem, A. V., Niesen, W., & De Witte, H. (2019). Does job insecurity hinder innovative work behavior? A threat rigidity perspective. *Creativity & Innovation Management*, *28*(1), 19–29.

Ho, V. T., Wong, S. S., & Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, *48*(1), 26–47.

Hourie, E., Malul, M., & Bar-El, R. (2018). The value of job security: Does having it matter? *Social Indicators Research, 139*(3), 1131–1145.

Huang, G. H., Wellman, N., Ashford, S. J., Lee, C., & Wang, L. (2017). Deviance and exit: The organizational costs of job insecurity and moral disengagement. *Journal of Applied Psychology, 102*(1), 26–42.

Jacobson, D., & Hartley, J. (1991). Mapping the context. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, & T. Van Vuuren (Eds.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk* (pp. 1–22). London: Sage.

Jiang, L. (2018). Job insecurity and creativity: The buffering effect of self-affirmation and work-affirmation. *Journal of Applied Social Psychology*, *48*(7), 388–397.

Jiang, L., & Lavaysse, L. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, *44*(6), 2307–2342.

Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, *2*(3), 284–296.

Lee, C., Huang, G., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and

the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*(1), 335–359.

Ma, B., Liu, S., Lassleben, H., & Ma, G. (2019). The relationships among job insecurity, psychological contract breach and counterproductive workplace behavior: Does work status matter? *Personnel Review*, *48*(2), 595–610.

Ma, B., Liu, S., Liu, D., & Wang, H. (2016). Job security and work performance in Chinese employees: The mediating role of organisational identification. *International Journal of Psychology, 51*(2), 123–129.

Ma, B., Liu, S., Liu, D., Wang, H., & Liu, X. (2014). Mediating effect of work-family conflict on the relationship between job insecurity and employee well-being. *The Anthropologist, 18*(3), 903–909.

Niesen, W., Van Hootegem, A., Handaja, Y., Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Quantitative and qualitative job insecurity and idea generation: The mediating role of psychological contract breach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, *3*(1), 1–14.

Schaufeli, W. B. (2016). Job insecurity research is still alive and kicking twenty years later: A commentary. *Australian Psychologist*, *51*(1), 32–35.

Selenko, E., Mäkikangas, A., & Stride, C. B. (2017). Does job insecurity threaten who you are? Introducing a social identity perspective to explain well-being and performance consequences of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, *38*(6), 856–875.

Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, *43*(6), 1911–1939.

Shoss, M. K. (2018) Addressing job insecurity in the 21st century. *Work Science Center Thinking Forward Report Series*, Atlanta GA: Georgia Institute of Technology.

St-Louis, A. C., & Vallerand, R. J. (2015). A successful creative process: The role of passion and emotions. *Creativity Research Journal*, *27*(2), 175–187.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(3), 242–264.

Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 42, pp. 97–193). New York: Academic Press.

Vallerand, R. J., Blanchard, C. M., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l' âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(4)*,* 756–767.

Vallerand, R. J., & Houlfort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. In D. Skarlicki, S.

Gilliland, & D. Steiner (Eds.), *Research in social issues in management* (Vol. 3, pp. 175–204). Greenwich: CT: Information Age Publishing Inc.

Van den Broeck, A., Sulea, C., Vander Elst, T., Fischmann, G., Iliescu, D., & De Witte, H. (2014). The mediating role of psychological needs in the relation between qualitative job insecurity and counterproductive work behavior. *Career Development International*, *19*(5), 526–547.

Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2012). The mediating role of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work & Stress, 26*(3), 252–271.

Wallace, C., & Chen, G. (2006). A multilevel integration of personality, climate, self-regulation, and performance. *Personnel Psychology*, *59*(3), 529–557.

Wang, C. K., Khoo, A., Liu, W. C., & Divaharan, S. (2008). Passion and intrinsic motivation in digital gaming. *Cyber Psychology & Behavior*, *11*(1), 39–45.

Wu, C., Wang, Y., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2020). Effects of chronic job insecurity on Big Five personality change. *Journal of Applied Psychology*, *105*(11), 1308–1326.

Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, *53*(2), 323–342.

Thinking of change in times of danger: The differential impact of job insecurity on innovative behavior

MA Bing[1]，YANG Rong[1]，DU Jing[2]，MA Guimei[1]

([1]School of Management, Xi'an Polytechnic University, Xi'an 710048, China)

([2]Economics and Management School, Wuhan University, Wuhan 430072, China)

Abstract: Enterprises are experiencing a "dilemma" in employee management and organizational innovation- it is difficult for enterprises to provide stable jobs, though they have to rely on employees to realize organizational innovation. Thus, it is very essential to study the impact of employees' job insecurity on innovative behavior. When employees encounter job insecurity caused by different environmental threats, they show different level of innovative behavior. This study defines and deepens the concept of job insecurity underpinned by the focus of threats, and explores its differential impact on innovative behavior based on the "variable-centered" approach and the "person-centered" approach. Firstly, this study regards job insecurity as subjective perceptions

related to environmental threats and divides it into two dimensions, job-focus insecurity and person-focus insecurity. A measurement scale is also developed. Secondly, with the adoption of longitudinal method and the analysis of the subordinate-supervisor dyad data, it is expected to reveal the chain mediating role of situational regulatory focus and work passion in the impact of job insecurity on innovative behavior. Job-focus insecurity has a negative impact on innovative behavior while person-focus insecurity has an inverted U-shaped impact on innovative behavior. Finally, the "person-centered" approach will be adopted to explore the potential types of job insecurity and its impact on innovative behavior by using latent profile analysis. The results of this study can promote the research on the concept and utility of job insecurity, and provide guidance and suggestions for enterprises on innovative behavior promotion.

Key words: innovative behavior, job insecurity, situational regulatory focus, work passion, environmental threats